

Baremul de corectare a lucrărilor pentru ocuparea prin concurs a funcției contractuale de Consilier (S) debutant - perioadă determinată, din data de 15.12.2025

1. Pensia de invaliditate;

Vă rugăm să detaliați cine sunt beneficiarii acestei categorii de pensie; gradele de invaliditate; condițiile de acordare; stagiul potențial; indemnizația pentru însoțitor; trecerea de la pensia de invaliditate la pensia pentru limită de vârstă.

Legea nr. 360/2023 art.61-62; art.66-67; art.72

(40 puncte)

BAREM DE CORECTARE:

5 articole x 8 puncte = 40 puncte

Art. 61. - (1) Pensia de invaliditate se cuvine persoanelor care au realizat stagii de cotizare contributive în sistemul public de pensii, care nu au împlinit vârsta standard de pensionare și care au capacitatea de muncă diminuată din cauza:

a) accidentelor de muncă și bolilor profesionale, constatate conform legii;

b) altor boli și accidente care nu au legătură cu munca.

(2) La stabilirea stagiului de cotizare contributiv realizat necesar acordării pensiei de invaliditate nu se iau în considerare perioadele în care persoana a avut calitatea de asigurat în baza unui contract de asigurare încheiat, începând cu data de 1 ianuarie 2018, în baza prevederilor art. 6 [alin. \(2\)](#) din Legea nr. 263/2010, cu modificările și completările ulterioare, ale Ordonanței de urgență a Guvernului [nr. 163/2020](#), aprobată cu modificări prin Legea [nr. 168/2021](#), cu modificările ulterioare, precum și ale art. 6 [alin. \(2\)](#) și [\(3\)](#) din prezenta lege.

(3) Au dreptul la pensie de invaliditate și elevii, ucenicii și studenții care au capacitatea de muncă diminuată din cauza accidentelor de muncă și bolilor profesionale survenite în timpul și din cauza practicii profesionale.

(4) Au dreptul la pensie de invaliditate angajații români care prestează muncă în străinătate din dispoziția angajatorilor români, în condițiile legii și ale regulamentelor europene sau acordurilor bilaterale privind coordonarea sistemelor de securitate socială, după caz, dacă au înregistrat un accident de muncă și dețin un document emis conform regulamentelor europene de coordonare a sistemelor de securitate socială [nr. 883/2004](#) și [nr. 987/2009](#) care să ateste faptul că fac obiectul legislației de securitate socială din România, respectiv documentul portabil A1.

Art. 62. - (1) În raport cu gradul de diminuare a capacității de muncă, invaliditatea este:

a) de gradul I, caracterizată de deficiența funcțională gravă, capacitate de autoservire pierdută;

b) de gradul II, caracterizată de deficiența funcțională accentuată și capacitate de autoservire păstrată parțial;

c) de gradul III, caracterizată de deficiența funcțională medie și capacitatea de autoservire păstrată.

(2) Pentru oricare dintre gradele de invaliditate prevăzute la [alin. \(1\)](#), în funcție de diminuarea capacității de muncă și tipul raportului de muncă, capacitatea de muncă poate fi considerată păstrată pentru anumite activități profesionale, în condițiile [art. 64](#).

Art. 66. - (1) La stabilirea pensiei de invaliditate se acordă un stagiul potențial, determinat ca diferență între stagiul complet de cotizare contributiv prevăzut în anexa [nr. 5](#) și stagiul de cotizare realizat până la data acordării pensiei de invaliditate.

(2) Stagiul potențial rezultat conform [alin. \(1\)](#) nu poate fi mai mare decât stagiul de cotizare pe care persoana l-ar fi putut realiza de la data acordării pensiei de invaliditate până la împlinirea vârstei standard de pensionare, prevăzută în anexa [nr. 5](#), la care poate solicita pensie pentru limită de vârstă.

Art. 67. - (1) Pensionarii de invaliditate încadrați în gradul I de invaliditate au dreptul, în afara pensiei, la o indemnizație pentru însoțitor.

(2) Cuantumul indemnizației pentru însoțitor reprezintă 50% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, aferent lunii pentru care se face plata.

(3) Indemnizația pentru însoțitor se suportă de la bugetul de stat.

(4) În cazul pensionarilor încadrați în gradul I de invaliditate care beneficiază de pensie de invaliditate în mai multe sisteme de asigurări sociale, indemnizația pentru însoțitor se acordă numai de către ultimul sistem în care aceștia au fost asigurați. În cazul sistemelor de pensii neintegrate sistemului public de pensii, indemnizația acordată se compensează lunar din bugetul de stat.

Art. 72. - (1) La data îndeplinirii condițiilor pentru acordarea pensiei pentru limită de vârstă, pensia de invaliditate devine pensie pentru limită de vârstă stabilită în condițiile prezentei legi, cu valorificarea eventualelor perioade de stagiul de cotizare realizat, conform legii, pe durata pensionării de invaliditate, precum și a perioadelor prevăzute la art. 61 [alin. \(2\)](#).

(2) Transformarea pensiei de invaliditate în pensie pentru limită de vârstă, în condițiile prevăzute la [alin. \(1\)](#), se face din oficiu și se acordă cuantumul cel mai avantajos.

(3) Indemnizația pentru însoțitor prevăzută la [art. 67](#) se menține și pe durata acordării pensiei pentru limită de vârstă.

(4) În situația în care pensionarii de invaliditate îndeplinesc condițiile pentru obținerea unei pensii anticipate, aceștia pot opta între pensia de invaliditate și pensia anticipată.

2. Stagiului de cotizare realizat în sistemul public de pensii pentru perioadele de vechime în muncă realizate până la data de 1 aprilie 2001; (detaliați care sunt documentele cu care se dovedesc aceste stagii, conținut de fond și de formă pentru valabilitate și cine sunt emitenții acestor acte)

HG. nr. 181/2024 art. 113-114

(30 puncte)

BAREM DE CORECTARE:

Art. 113 x 25 puncte = 25 puncte

Art. 114 x 5 puncte = 5 puncte

Art. 113. - (1) Dovada stagiului de cotizare realizat în sistemul public de pensii pentru perioadele de vechime în muncă realizate până la data de 1 aprilie 2001 se realizează conform [art. 135](#) din lege, cu carnetul de muncă. În lipsa carnetului de muncă, dovada stagiului de cotizare realizat anterior datei de 1 aprilie 2001 se face și cu alte acte prevăzute de lege, respectiv prin adeverințe eliberate de angajatori, deținători legali de arhivă sau operatori economici autorizați de Arhivele Naționale, în original, cu condiția publicării pierderii carnetului de muncă în Monitorul Oficial, conform Legii [nr. 53/2003](#) - [Codul muncii](#).

(2) În situația prezentării și a altor acte de vechime în muncă prevăzute de lege, pentru perioadele menționate la art. 13 [lit. a\)](#) din lege, acestea vor cuprinde obligatoriu cel puțin următoarele elemente:

a) denumirea angajatorului;

b) datele de identificare a persoanei;

c) perioada în care s-a lucrat, cu indicarea datei de începere și de încetare a raportului de muncă;

d) funcția, meseria sau specialitatea exercitată.

(3) Pentru perioadele menționate la art. 13 [lit. a\)](#) din lege, dovedirea venitului total lunar brut sau net, după caz, utilizat la determinarea punctajelor lunare, se face prin adeverință întocmită conform modelului prevăzut în anexa [nr. 6](#) la lege.

(4) Actele vor avea număr și dată de înregistrare, ștampila unității emitente, precum și semnătura celui care angajează unitatea sau a persoanei delegate în acest sens de conducerea unității.

(5) Adeverințele prin care se face dovada vechimii în muncă prevăzute la art. 13 [lit. a\)](#) din lege, eliberate anterior intrării în vigoare a legii, pot fi valorificate dacă cuprind cel puțin elementele necesare prevăzute la [alin. \(2\)](#).

(6) În situația în care nu se prezintă adeverințe de venit întocmite conform anexei [nr. 6](#) la lege, pot fi valorificate la stabilirea punctajelor lunare adeverințele eliberate anterior datei intrării în vigoare a legii, prin care sunt dovedite salariile brute sau nete, după caz, în conformitate cu modul de înscriere a acestora în carnetul de muncă, precum și sporurile cu caracter permanent care, după data de 1 aprilie 1992 au făcut parte din baza de calcul al pensiilor, conform legislației anterioare datei de 1 aprilie 2001, dacă sunt întocmite conform dispozițiilor legale în vigoare la data eliberării.

Art. 114. - Angajatorii, deținătorii legali de arhive, precum și operatorii economici autorizați în vederea prestării de servicii arhivistice sunt direct răspunzători, în condițiile legii, de legalitatea, exactitatea și corectitudinea datelor, elementelor și informațiilor pe care le înscriu, în baza documentelor deținute, în adeverințele pe care le eliberează în vederea stabilirii, recalculării sau revizuirii drepturilor de pensie.

3. Enumerați 15 drepturi ale funcționarilor publici;

OUG nr.57/2019 Art. 412-429

(15 puncte)

BAREM DE CORECTARE:

15 drepturi x 1 puncte = 15 puncte

ARTICOLUL 412 Dreptul la opinie

ARTICOLUL 413 Dreptul la tratament egal

ARTICOLUL 414 Dreptul de a fi informat

ARTICOLUL 415 Dreptul de asociere sindicală

ARTICOLUL 416 Dreptul la grevă

ARTICOLUL 417 Drepturile salariale și alte drepturi conexe

ARTICOLUL 418 Dreptul la asigurarea uniformei

ARTICOLUL 419 Durata normală a timpului de lucru

ARTICOLUL 420 Dreptul de a fi ales sau numit într-o funcție de autoritate sau demnitate publică

ARTICOLUL 421 Dreptul la concediu

ARTICOLUL 422 Dreptul la un mediu sănătos la locul de

ARTICOLUL 423 Dreptul la asistență medicală, proteze și medicamente

ARTICOLUL 424 Dreptul la recunoașterea vechimii în muncă, în specialitate și în grad profesional

ARTICOLUL 425 Dreptul la pensie și la alte drepturi de asigurări sociale de stat

ARTICOLUL 426 Drepturi ale membrilor familiei funcționarului public, în situația decesului acestuia

ARTICOLUL 427 Dreptul la protecția legii

ARTICOLUL 428 Dreptul de a fi despăgubit pentru prejudiciile materiale suferite din culpa autorității sau instituției publice

ARTICOLUL 429 Desfășurarea de activități în sectorul public și în sectorul privat

**4. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului;
Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii Art.61 – 64
(15 puncte)**

BAREM DE CORECTARE:

4 art. x 3 puncte = 12 puncte

răspuns scris, clar, bine structurat și logic = 3 puncte

Art. 61. - Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile [Codului de procedură penală](#);

01/02/2014 - litera a fost [modificată](#) prin [Lege 255/2013](#)

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Art. 62. - (1) În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 61 [lit. b\) -d\)](#), angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

(2) În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la art. 61 [lit. a\)](#), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozițiilor [art. 247-252](#).

(3) Decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.

(4) Salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 [alin. \(3\)](#), art. 18 [alin. \(1\)](#), [art. 31](#), [152¹](#), [152²](#), [153²](#) și art. 194 [alin. \(2\)](#) pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile [alin. \(3\)](#), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

22/10/2022 - alineatul a fost introdus prin [Lege 283/2022](#).

(5) Prevederile [alin. \(4\)](#) nu sunt aplicabile situațiilor în care prin legi speciale se instituie proceduri prealabile prin care investigarea faptelor revine unei autorități sau unui organism competent.

22/10/2022 - alineatul a fost introdus prin [Lege 283/2022](#).

Art. 63. - (1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de prezentul cod.

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 [lit. d\)](#) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

Art. 64. - (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 [lit. c\)](#) și [d\)](#), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 alin. (1) [lit. e\)](#), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit [alin. \(1\)](#), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor [alin. \(1\)](#), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă consimțământul în termenul prevăzut la [alin. \(3\)](#), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform [alin. \(2\)](#), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

(5) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 61 [lit. c\)](#) salariatul beneficiază de o compensație, în condițiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.